

## 教育課程・学習成果の検証

## 1. 研究科・専攻の教育課程について、院生の履修状況に対して開講科目数は適切か、非常勤講師比率は適切か、院生にとって体系的な科目編成となっているか等を検証

## 【検証結果（全体概要）】

本研究科では、全ての大学院生が、1年次でジェンダーと人権論を学ぶとともに、修士論文の作成を目指しつつ、自己の研究テーマに沿って、指導教員のもとで、1年次から体系的な学修を進め、高度な専門性を身につけることのできる教育課程を編成している。実際の履修状況に比較すると開講科目が多いところはあるが、院生の絶対数が少なく、院生の研究分野毎、年度毎に必要な科目は異なるため、教育の充実のためには致し方ないところである。いずれにしても、非常勤講師率は 35.71%で、必修科目や基幹科目のうち多くの科目は専任が責任をもって受け持つ体制が整っている。とはいえ、カリキュラムについては、実務研究科目の多くが2年次配当となっているため就職活動との関係で履修が困難であること、選択必修の科目が多すぎて自己の研究テーマに沿った学修とのバランスが取りにくいこと等も指摘されていた。前者については 2017 年度に配当年次の見直しをすることで解決したが、後者についてはなお問題が残っていたため、2019 年度の研究科委員会において見直し作業を行い、2020 年度から、選択必修科目を無くし選択科目として科目選択の自由度をあげ、科目を整理し比較法特論を新設すると共に、同時に、1年次の特別演習の科目を新たに設置し、2年間にわたり履修することとして、自己の研究テーマに沿った体系的学修がしやすいようにした。それにより、法を人権実現とジェンダー的視点から捉える考え方を深く学習・研究するという教育課程編成・実施の方針に沿った教育をより徹底でき、しかも自らのテーマとする修士論文にもより柔軟に時間をかけて取り組めるようになった。また、進路についても以前より余裕をもって取り組むことができるようになった。

## 【成果および向上施策】 ※無い場合は「特筆すべき事項なし」と記入。

人権実現とジェンダー視点の考え方の基礎を形成するということと、自己の研究テーマに沿った体系的学修とのバランスをとることができるように、また、進路についても以前より余裕をもって取り組めるように、選択科目と必修科目の配分を変更する等、カリキュラムを見直した。

## 【課題および改善施策】 ※無い場合は「特筆すべき事項なし」と記入。

特筆すべき事項なし

## 2. 「大学院生アンケート」等の資料を参考に、研究科・専攻の教育について、効果が挙げられている点、改善すべき点を検証

## 【検証結果（全体概要）】

「2019 年度大学院生アンケート」では、授業内容や履修指導、研究指導の適切さと教員の熱意については全員が高い評価をしており、また、「大学院で学んだことは自分のためになったと思う」という質問でも全員が「大変当てはまる」と答え、高い満足度を示している。これは、平成 28 年度のアンケートにおいてあまり満足していない学生がいたが、平成 29 年度以降再び、修士論文の指導の方法や内容を見直し、少人数教育の利点を活かすためにそのつど工夫している結果が現れたものであるといえる。もっとも、アンケートの回答者が 2 名と少ないため、1 人の意見が結果を大きく左右することとなるし、「適切」「不適切」の回答がどの点について判断したものであるかも不明であるので、その評価は慎重に行う必要がある。実際、2018 年度は、社会人学生に対して、登校可能な時間帯（6 講時・土曜日）に開講時間を変更するなどのきめ細やかな対応を行った結果として、時間割の編成につき高い評価が得られ

ていたが、2019年度は同様の対応をしていたにもかかわらず、社会人か否かは不明であるが2名のうちの1名があまり適切ではないという回答をしている。個別の意見聴取の機会を設けるなどして、院生のニーズがどのようなところにあるのか、今後実態を把握するよう努めたい。

**【成果および向上施策】 ※無い場合は「特筆すべき事項なし」と記入。**

特筆すべき事項なし

**【課題および改善施策】 ※無い場合は「特筆すべき事項なし」と記入。**

特筆すべき事項なし

3. 研究科・専攻として、教育の質向上・改善に向けた組織的な取り組み（FD）をおこなっているか。おこなっている場合、それはどのような内容か、どのような課題認識に基づくものか。

**【検証結果（全体概要）】**

教員組織は法学部法学科とほぼ同一であるため、専攻独自のFD活動は行っていないが、法学科のFD活動の中で、大学院生に対する教育活動についても意見交換などを行っている。FD推進委員会についても、学部のみならず、研究科・専攻としても対応している。もっとも、教育課程の方法や内容の適切性については、大学院アンケートの結果を通して研究科委員会の中で検証している。2019年度末の研究科委員会でも「2019年度大学院生アンケート」の総括結果について全員で確認し、課題について検討した。

学生の学修成果として執筆された修士論文については、教員全員が内容を把握し、それを受けて、次年度以降の指導の仕方や審査のあり方、求めるべきレベルなどをその都度検証し直している。

**【成果および向上施策】 ※無い場合は「特筆すべき事項なし」と記入。**

特筆すべき事項なし

**【課題および改善施策】 ※無い場合は「特筆すべき事項なし」と記入。**

特筆すべき事項なし

4. 教員組織の編成（採用・昇任等）にあたって、職位構成および年齢構成のバランスに配慮した編成をおこなっているか。また、カリキュラムに基づく教員組織となっている

**【検証結果（全体概要）】**

2019年度4月における専任教員は15名（授業担当教員2名を含む）、60代2名、50代7名、40代3名、30代3名という比較的バランスのとれた構成となっていた。2020年3月に30代の准教授1名が退職したが、代わりとして、2020年4月に教授1名を採用し、また、授業担当教員だった2名のうち1名が指導教員となり、結果として、2020年4月現在、60代3名、50代7名、40代3名、30代2名という昨年と同様の年齢構成になった。

専任教員には、「公共法務」「企業法務」「ジェンダー法務」といった基幹科目を担当する教員がバランス良く配置されている。特に、ジェンダー分野を研究する女性教員が2名含まれている点は、ジェンダー視点での人権理解に基づいて法的課題に取り組む力を養うという本専攻の教育理念に適した構成といえる。また、公共法務分野や企業法務分野においても、学生のさまざまなニーズに可能な限り対応できるように取り組んでいるところである。

**【成果および向上施策】 ※無い場合は「特筆すべき事項なし」と記入。**

特筆すべき事項なし

**【課題および改善施策】 ※無い場合は「特筆すべき事項なし」と記入。**

特筆すべき事項なし